

N.º 187

DECRETO

**GARANTIZANDO LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN Y COMBATIENDO EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**CONSIDERANDO QUE**, es una piedra angular de la gobernanza democrática del estado de Nueva York que cada empleado del estado de Nueva York sea tratado en forma equitativa ante la ley y tenga derecho al pleno goce de las protecciones, derechos y obligaciones que la ley establece;

**CONSIDERANDO QUE**, el estado de Nueva York está comprometido con una cultura de respeto que valora y promueve la diversidad, la inclusión y las oportunidades equitativas, exenta de discriminación ilegal con base en el estatus de clase protegida, que incluye: edad, raza, credo, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, estatus de militar o de veterano, discapacidad, características genéticas predisponentes, estado civil o familiar, estatus de víctima de la violencia doméstica, registro de arresto o historial de condena penal, o cualquier otra base inadmisibles, en todas las funciones realizadas y los servicios ofrecidos por empleados del estado de Nueva York;

**CONSIDERANDO QUE**, es la política del estado de Nueva York proteger y promover la diversidad, la inclusión y la oportunidad equitativa en la fuerza laboral del Estado de acuerdo con los requerimientos de la Ley sobre Derechos Humanos del estado de Nueva York, Título VII de la Ley Federal sobre Derechos Civiles, la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades, y todos los requerimientos vigentes del estado de Nueva York y de la ley federal;

**CONSIDERANDO QUE**, es imperativo que el estado de Nueva York continúe sus esfuerzos para facilitar estrategias eficientes y coordinadas para la diversidad y la inclusión, y para prevenir y subsanar la discriminación y el acoso en todos los niveles del gobierno estatal, que empleen las mejores prácticas y hagan un uso eficiente de los recursos entre las agencias del estado de Nueva York;

**CONSIDERANDO QUE**, el estado de Nueva York está comprometido con efectuar las recomendaciones integrales del Consejo Asesor en Diversidad e Inclusión del Gobernador para aumentar la diversidad y la inclusión en el gobierno estatal;

**EN VIRTUD DE LO CUAL, YO, ANDREW M. CUOMO**, Gobernador del estado de Nueva York, por la autoridad conferida en mí por la Constitución y las leyes del estado de Nueva York, por el presente ordeno lo siguiente:

**I. Comité Ejecutivo del Gobernador para la Diversidad, la Inclusión y la Oportunidad Equitativa**

- a. El Comité Ejecutivo del Gobernador para la Diversidad, la Inclusión y la Oportunidad Equitativa queda establecido por el presente y estará integrado por los siguientes miembros: el Director General de Diversidad, quien fungirá como el presidente, el Comisionado de Servicio Civil, quien fungirá como vicepresidente, el Director de Presupuesto, el Comisionado de la División de Derechos Humanos, el Comisionado del Trabajo, el Secretario de Estado, el Director de Relaciones con los Empleados, el Director de Asuntos de Veteranos, y el Comisionado de la Oficina para Personas con Discapacidades del Desarrollo. Los miembros que integren el comité podrán ser cambiados por el

presidente y el vicepresidente, con la aprobación de los miembros actuales del comité. El vicepresidente realizará las tareas del presidente en ausencia de este y, en dichas ocasiones, actuará conforme a lo que ordene el presidente.

- b. El Comité asesorará al Gobernador, al Director General de Diversidad y al Comisionado de Servicio Civil en la formulación y coordinación de planes, políticas y programas relacionados con la diversidad y la inclusión en todas las Entidades estatales afectadas, como se define en el Artículo II de este Decreto, y en garantizar una implementación eficiente de tales políticas, planes y programas por dichas entidades.

## **II. Planificación integral de diversidad e inclusión en el Estado**

- a. Definiciones: Según se utilizan en la presente, los siguientes términos tendrán los significados a continuación:
  - i. “Entidades estatales afectadas” se referirá (i) a todos los organismos y departamentos sobre los cuales el Gobernador tiene Autoridad Ejecutiva y (ii) todas las corporaciones, autoridades y comisiones de beneficio público, para las cuales el Gobernador nombra al Presidente, al Director Ejecutivo o a la mayoría de los miembros de la junta, excepto la Autoridad Portuaria de Nueva York y Nueva Jersey.
  - ii. “Funcionario o empleado del Estado” se refiere al significado otorgado en la Sección 73 de la Ley de Funcionarios Públicos de Nueva York.
- b. Responsabilidades del Comisionado de Servicio Civil y del Director General de Diversidad
  - i. A más tardar el 31 de diciembre de 2018, el Director General de Diversidad y el Comisionado de Servicio Civil prepararán objetivos integrales para todo el Estado para el empleo de minorías, mujeres, lesbianas, gays, personas bisexuales y transgénero (LGBT), personas discapacitadas, y veteranos, además de lineamientos para que las agencias preparen planes de diversidad e inclusión, que incluyan políticas, objetivos y estrategias de implementación. Dichos objetivos y lineamientos serán desarrollados con la asesoría del Comité Ejecutivo para la Diversidad, la Inclusión y la Oportunidad Equitativa, establecidos conforme al Artículo I de este Decreto y se actualizarán según sea necesario.
  - ii. El Director General de Diversidad y el Comisionado de Servicio Civil serán responsables de supervisar en forma continua la implementación de los planes escritos de diversidad e inclusión de agencias estatales, incluyendo la necesidad de revisar o enmendar dichos planes. y entregarán informes regulares sobre el progreso al Gobernador incorporando recomendaciones para mejorar y fortalecer dichos esfuerzos.
  - iii. Cuando el Director General de Diversidad y el Comisionado de Servicio Civil descubran un incumplimiento sustancial por parte de un departamento o agencia estatal de los requerimientos o términos de este Decreto, el Director General de Diversidad notificará al departamento o agencia este descubrimiento y propondrá un plan de acción correctiva. El departamento o agencia tendrá 30 días a partir de la recepción de dicha notificación para aceptar el plan correctivo o para presentar un plan correctivo alternativo que sea aceptable para el Director General de Diversidad y el Comisionado. El Director General de Diversidad y el Comisionado podrán trabajar directamente con el departamento o agencia para desarrollar e implementar el plan correctivo hasta que queden satisfechos de que el departamento o agencia implementará el plan de conformidad con las disposiciones de este Decreto.
  - iv. El Comisionado de Servicio Civil preparará cada año un informe de la composición de la fuerza de trabajo de cada departamento y agencia estatal por sexo e identidad étnica para todas las categorías de trabajo, grados de salario y clasificaciones de servicio civil. El Director General de Diversidad, en colaboración con el Comisionado de Servicio Civil, también realizará estudios para identificar y resolver problemas para eliminar la subrepresentación y subutilización de minorías, mujeres, personas LGBT, personas

discapacitadas y veteranos, y harán recomendaciones al Gobernador sobre la adopción o enmienda de otras leyes, normas y reglamentaciones con el mismo propósito.

- v. Por medio del presente se establece la Oficina de Gestión de la Diversidad dentro del Departamento de Servicio Civil. La Oficina de Gestión de la Diversidad será responsable de ayudar al Comisionado del Servicio Civil y al Director General de Diversidad del Estado en el desarrollo e implementación efectivos de planes, políticas y programas de diversidad e inclusión a nivel estatal. Las agencias, funcionarios y empleados estatales cooperarán con la Oficina de Gestión de la Diversidad y el personal necesario podrá ser transferido a la Oficina de Gestión de la Diversidad en virtud de la Ley de Servicio Civil 70.2.

c. Desarrollo e implementación de programas de diversidad e inclusión por las agencias estatales

- i. Cada Entidad estatal afectada desarrollará por escrito un plan de diversidad e inclusión acorde con los lineamientos desarrollados por el Director General de Diversidad y el Comisionado de Servicio Civil en virtud del Artículo II (b)(i) de este Decreto.
- ii. La cabeza de cada Entidad estatal afectada designará a un empleado(a) como Director de diversidad e inclusión de la agencia y reportará dicha designación ante el Director General de Diversidad y el Comisionado de Servicio Civil. El director de diversidad e inclusión se reportará ante la cabeza de la agencia y tendrá el personal de apoyo que sea apropiado para realizar sus obligaciones.
- iii. Para el 31 de diciembre de cada año, empezando en 2019, cada Entidad estatal afectada presentará un informe sobre diversidad e inclusión ante el Director General de Diversidad y el Comisionado de Servicio Civil. Dicho informe deberá presentarse en forma periódica, pero con una frecuencia que no supere la anual, en un formato y conforme a los estándares emitidos por el Director General de Diversidad y el Comisionado de Servicio Civil, e incluirá un informe de las acciones de empleo de la agencia con respecto a las minorías, las mujeres, personas discapacitadas, personas LGBT y veteranos, además de identificar los logros de la agencia, sus deficiencias, soluciones propuestas para los problemas, la necesidad de ayuda externa y otros asuntos, según sea apropiado o se solicite.
- iv. Cada Entidad estatal afectada cooperará con el Director General de Diversidad y con el Coordinador de Servicio Civil para proporcionar cualquier otra información, datos e informes, según se considere necesario.

d. El Consejo de la Fuerza de Trabajo Estatal para la Diversidad y la Inclusión

- i. Por medio del presente se establece el Consejo de la Fuerza de Trabajo Estatal para la Diversidad y la Inclusión (el “Consejo de Fuerza de Trabajo”). Estará compuesto por los directores de diversidad e inclusión de cada agencia designada en virtud del Artículo II(c)(ii) de este Decreto. La función del Consejo Asesor se llevará a cabo conforme a las ordenanzas adoptadas por los miembros y estará sujeta a la aprobación del Director General de Diversidad y del Comisionado de Servicio Civil.
- ii. El Consejo Asesor asesorará al Director General de Diversidad, al Comisionado de Servicio Civil y al Comité Ejecutivo para la Diversidad, la Inclusión y la Oportunidad Equitativa establecido en virtud del Artículo I de este Decreto, en todas las políticas, procedimientos, prácticas y programas existentes y propuestos que se relacionen con o afecten una acción afirmativa, y conforme a cualquier solicitud por parte del Director General de Diversidad y del Comisionado de Servicio Civil presentará informes de sus actividades.

### **III. Combate al acoso y la discriminación en las agencias estatales**

a. Definiciones

- i. “Entidad estatal afectada” significará todas las agencias y departamentos sobre los cuales el Gobernador tenga autoridad ejecutiva.
- ii. “Discriminación de clase protegida” significará la discriminación relacionada con el empleo que es ilegal en virtud de las leyes, normas y reglamentaciones federales y/o las leyes,

normas y reglamentaciones estatales, incluyendo entre otros, el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles, la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades, y la Ley de Derechos Humanos del estado de Nueva York.

- b. Para poder promover la investigación efectiva, completa y oportuna de quejas por discriminación de clase protegida relacionada con el empleo, al 1 de diciembre de 2018, la Oficina de Relaciones con los Empleados del Gobernador (GOER, por sus siglas en inglés) será responsable de realizar todas las investigaciones de quejas por discriminación relacionadas con el empleo presentadas por empleados, contratistas, becarios u otras personas que tengan empleo en Agencias estatales afectadas, como se define en el Artículo III(a)(i) de este Decreto.
- c. Dichas Agencias estatales afectadas transferirán la función de investigación en virtud de la Ley de Servicio Civil 70.2 a la GOER y seguirán permitiendo que dichos empleados, según sean asignados por la GOER, investiguen las quejas por discriminación de clase protegida al interior de su entidad y cooperarán completamente con todas y cada una de las investigaciones.

#### **IV. Revocación del Decreto anterior**

Este Decreto revoca y sustituye al Decreto número 6, con fecha del 18 de febrero de 1983.

O T O R G A D O bajo mi firma y sello oficial del

Estado en la ciudad de Albany en este

vigésimo tercer día del mes de agosto

del año dos mil dieciocho.

POR EL GOBERNADOR

Secretaria del Gobernador